

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIAK HULU  
KABUPATEN KAMPAR**

**S K R I P S I**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi (S1)**



**DISUSUN OLEH :**

**SYARFIKA R  
10361023298**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

**SYARFIKA RUSLI** (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

---

### **ABSTRAK**

Sebagai makhluk yang aktif bekerja, manusia mempunyai kecenderungan untuk melakukan pekerjaan atau mempunyai kecenderungan untuk menyukai pekerjaan. Melakukan pekerjaan tersebut tidaklah sama antara satu dengan yang lain, namun pekerjaan yang dilakukan erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dirinya. Jika seseorang dapat memenuhi kebutuhannya maka akan ada kepuasan dalam kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, tujuan yang ditetapkan oleh suatu instansi tidak akan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Siak Hulu yang berjumlah 28 orang. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan *instrument* penelitian berupa skala yang mengacu pada model skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban.

Hasil penelitian kemudian diolah menggunakan teknik *koefisien korelasi product moment* dari Person, dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) sehingga diperoleh validitas. Untuk reliabilitas instrument diuji dengan menggunakan teknik Alpha. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh validitas sebesar 0,3133 – 0,7643 dengan reliabilitas 0,9074, sedangkan pada variabel disiplin kerja diperoleh validitas yang berkisar antara 0,3194 – 0,7593 dengan reliabilitas 0,9167.

Berdasarkan hasil analisa data, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,544 pada taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, maka akan semakin tinggi disiplin kerjanya, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

## DAFTAR ISI

### Halaman

Pengesahan Pembimbing .....	i
Pengesahan Penguji .....	ii
Persembahan .....	iii
Motto.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Lampiran.....	xii

### Bab I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Ilmiah.....	7
2. Manfaat Praktis .....	7

### Bab II. Tinjauan Pustaka

A. Kepuasan Kerja.....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja .....	12
4. Fungsi Kepuasan Kerja .....	14
B. Disiplin Kerja .....	15
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
3. Ciri-Ciri Individu Yang Disiplin.....	20
4. Fungsi Dan Tujuan Disiplin.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Asumsi .....	26
E. Hipotesis .....	26

### Bab III. Metode Penelitian

A. Desain Penelitian .....	27
B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	27
1. Variabel Penelitian.....	27
2. Defenisi Operasional.....	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
1. Populasi Penelitian.....	29
2. Sampel Penelitian.....	29

D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
1. Alat Ukur Penelitian .....	29
a. Alat Ukur kepuasan kerja.....	29
b. Alat Ukur disiplin kerja.....	31
2. Uji Coba Alat Ukur .....	32
a. Uji Validitas .....	32
b. Uji Reliabilitas .....	35
E. Teknik Analisa Data .....	36
F. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	37

#### **Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

A. Laporan Pengumpulan Data.....	38
B. Hasil Uji Asumsi.....	38
1. Hasil Uji Normalitas .....	39
2. Hasil Uji Linieritas.....	40
C. Hasil Analisa Data .....	40
D. Deskripsi Kategorisasi Data.....	43
E. Pembahasan.....	50

#### **Bab V. Penutup**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55

<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>57</b>
-----------------------------	-----------

Lampiran .....	59
----------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi selalu mengharapkan untuk dapat terus berkembang secara kontiniu dan langgeng. Baik instansi itu berskala besar maupun berskala kecil. Pihak instansi haruslah mengusahakan agar semua kegiatan yang terjadi di instansi tersebut dapat berjalan sebagai mana mestinya sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai.

Loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan. Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya, dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan usaha yang maksimal agar masyarakat yang menggunakan jasa dapat merasa puas. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai memiliki kesadaran yang penuh untuk bekerja secara optimal maka tujuan instansi akan mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui

serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja, loyalitas pegawai dan kepuasan kerja dapat menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu instansi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Devis dan Newstrom (dalam Muhaimin : 2004: 5) mengemukakan: “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.*” (Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya).

As’ad (1998 : 64) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungannya. Sedangkan Kartono (1992 : 32) menjelaskan tentang pengertian kepuasan kerja adalah : kondisi dimana pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Definisi lain tentang kepuasan kerja, menurut Siagian (1999 : 126) adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap instansi dimana ia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor penyebab ketidakpuasan itu, seperti misalnya : gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya akan cenderung bersikap negatif terhadap instansi dimana ia bekerja.

Sedangkan menurut Locke (As'ad, 1998 : 105), kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja dan kesempatan bertumbuh atau maju.

Berdasarkan rujukan di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah (As'ad : 1998, 115-116) :

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai satu pekerjaan, pegawai dengan atasan, maupun dengan pegawai yang berbeda pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara , kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Adanya perasaan puas dikalangan pegawai terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis. Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan diatas terpenuhi, para pegawai dapat diharapkan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang diharapkan oleh instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Salah satunya bersikap disiplin kerja, dimana menurut Hasibuan (2009: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Simamora ( Lesmana, 2006 : 12 ), bahwa disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan instansi dapat tercapai. Dari pegangan tersebut diungkapkan bahwa disiplin meliputi :

1. Peraturan yaitu berbagai ketentuan yang bertujuan untuk mengatur dan memaksa seseorang untuk bertindak sesuai ketentuan yang ada.
2. Prosedur kerja yaitu urutan-urutan pelaksanaan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang sesuai dengan ketentuan yang ada.
3. Tujuan instansi adalah maksud-maksud yang akan dicapai oleh instansi dengan melakukan berbagai kegiatan operasional.



Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan sementara, bahwa apabila seseorang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya baik secara fisik maupun psikis maka secara otomatis orang tersebut akan memberikan *feedback* yang positif terhadap instansi tempat ia bekerja, begitu pula sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya maka secara otomatis pula akan memberikan *feedback* yang negatif.

Fenomena tersebut terjadi di instansi pemerintah yaitu Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar, dimana berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 05 oktober 2009, terlihat adanya beberapa dari para pegawai Kantor Camat Siak Hulu tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga memberikan *feedback* yang negatif terhadap instansi tempat mereka bekerja. Salah satu *feedback* negatif yang sangat tampak dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Siak Hulu adalah kurangnya tingkat disiplin kerja yang dalam hal ini terlihat dengan banyaknya yang terlambat masuk kerja.

Pada hari itu seorang pegawai Kantor Camat datang ke kantin tempat peneliti bekerja yang terletak di sebelah kanan Kantor Camat Siak Hulu untuk sarapan, sambil memesan makanan kepada peneliti, pegawai tersebut melihat jam yang ada ditangannya, terlihat waktu itu hari telah menunjukkan jam 10.30 pagi. Tanpa basa basi peneliti langsung bertanya kepada pegawai tersebut, “ada apa pak, terlambat lagi?” sambil tersenyum pegawai tersebut menjawab “iya ni, saya terlambat lagi”, kemudian peneliti bertanya lagi “kenapa bisa terlambat terus sih pak, ada pekerjaan diluar?” pegawai tersebut menjawab “iya, saya ada pekerjaan yang harus diselesaikan tadi pagi diluar, cari tambahan masukan keuangan, kamu

tahukan gaji pegawai itu kecil dan tanggungan saya banyak”. Tidak berapa lama datang lagi seorang pegawai, kemudian memesan segelas kopi kepada peneliti. Sambil membuat pesanan, peneliti bertanya “ tidak kerja pak?, pegawai tersebut menjawab “ kerja, tapi saya mau ngumpul-ngumpul dulu dengan yang lain disini, lagian diruangan terasa bosan dan panas”. Ini adalah bentuk ketidakpuasan para pegawai sehingga memberikan *feedback* negatif yaitu ketidakdisiplinan yang terlihat dari seringnya para pegawai datang terlambat dan ke kantin pada waktu jam kerja.

Selain itu, ada seorang pelanggan yang datang ke kantin tempat peneliti bekerja pada tanggal 9 Oktober 2009, sambil memesan minuman pelanggan tersebut berkata “ Pegawai disini sudah sering datang terlambat, tidak pula berada ditempat kerja pada jam kerja. Saya datang jauh-jauh tapi tidak ada hasilnya”. Hal seperti ini sudah beberapa kali peneliti dengar dari konsumen tempat peneliti bekerja yang juga menjadi pengguna jasa Kantor Camat Siak Hulu. Banyak masyarakat yang mengeluh kedisiplinan pegawai Kantor Camat Siak Hulu terutama masalah disiplin waktu. Selain sering terlambat datang, pegawai Kantor Camat Siak Hulu juga sering tidak berada ditempat pada waktu bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai datang ke kantin pada saat jam kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka peneliti menetapkan rumusan masalah pada : “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar ?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara ilmiah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih memahami fenomena-fenomena dan teori-teori psikologi industri dan organisasi serta dapat memperluas wawasan dan perspektif bagi instansi pemerintah dalam mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai secara optimal.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat bagi instansi dan pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai sehingga disiplin kerja dapat tercapai dengan maksimal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu instansi secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan oleh Handoko (2009 : 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Hasibuan (2009 : 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Sementara itu, Osborn ( dalam Muhaimin, 2004 : 6) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja”.

Kepuasan kerja adalah cara seseorang bekerja merasakan pekerjaannya. Kemudian kepuasan kerja ini merujuk pada sikap umum seseorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi

mempunyai sikap positif terhadap kerja itu, individu yang tidak puas hati dengan kerja mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan itu ( Robbins, 2006:139).

Selanjutnya As'ad (1998 : 64) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungannya. Kartono (1992 : 32) juga menjelaskan tentang pengertian kepuasan kerja adalah : kondisi dimana pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Sedangkan pengertian kepuasan kerja menurut Siagian (2000 : 126) adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap instansi dimana ia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor penyebab ketidakpuasan itu seperti misalnya, gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya akan cenderung bersikap negatif terhadap instansi dimana ia bekerja.

Pada hakekatnya, pengertian kepuasan kerja adalah keseluruhan rasa suka seseorang terhadap pekerjaannya. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai Kantor Camat, kepuasan kerja sangat diperlukan dalam menyelesaikan dan mensukseskan pelaksanaan tugasnya, karena baik atau tidaknya suatu pekerjaan seorang pegawai sangat ditentukan oleh sikap mental dan perilaku yang terlihat. Sejalan dengan pendapat Anoraga (1992: 78 ) bahwa kepuasan kerja merupakan

cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya.

Beberapa defenisi kepuasan kerja di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaan sehingga tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Jadi kepuasan kerja adalah keadaan jiwa yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta bertanggung jawab sehingga ia akan memandang pekerjaannya dengan positif.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2009 : 203 ) bahwa kepuasan kerja pegawai di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpinan
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Sementara itu Brown (dalam As'ad, 2002: 112 ) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat golongan
- c. Umur
- d. Jaminan sosial dan finansial
- e. Mutu pengawasan

Banyaknya kebutuhan dasar manusia menggambarkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai. Menurut As'ad (1998, 115-116), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pegawai satu pekerjaan, pegawai dengan atasan, maupun dengan pegawai yang berbeda pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara , kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### **3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap individual terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut menimbulkan tingkah laku-tingkah laku yang muncul dalam pekerjaannya. Kartono (1994:167) menyatakan bahwa “ salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja adalah bangga, puas, dan berhasil atau sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau keterampilan”. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja.

Sementara itu As’ad (1998:102) menyatakan “ dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja”. berdasarkan rujukan di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain:

- a. Rasa bangga terhadap pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan Widiyanti (dalam



Helen, 2008 : 14) menyatakan “ kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi intensif untuk melaksanakan pekerjaan”.

b. Menyenangi pekerjaan

Orang yang menyenangi pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dan meyakini bahwa pekerjaan tersebut akan membawa manfaat baik bagi dirinya maupun bagi instansi tempat ia bekerja. Sehingga ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesonakan hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

c. Mencintai pekerjaan

Anoraga dan Widiyanti (dalam Helen, 2008 : 15) menyatakan jika ada perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketat pun orang dapat bekerja secara disiplin.

d. Bergairah dalam bekerja

Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang terwujud dengan adanya gairah dan semangat kerja dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya dengan perasaan bahagia.

e. Bahagia dengan pekerjaan

Pidarta (dalam Helen , 2008 : 15) menyatakan : Kebahagiaan merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab orang yang merasa

bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi.

f. Bertanggung jawab dengan pekerjaannya

Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Pidarta (dalam Helen , 2008 : 16) menyatakan “ tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberikan kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan atau pimpinan”.

Orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaan
2. Mencintai pekerjaan
3. Bertanggung jawab dengan pekerjaan

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut yakni ; menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

#### **4. Fungsi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki fungsi yang dapat menimbulkan semangat kerja dan sikap positif serta kondisi mental yang sehat pada para pegawai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Sudah menjadi tugas instansi untuk menciptakan suasana yang memuaskan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. (dalam Helen , 2008 : 16)

Pegawai yang merasa puas akan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sedangkan yang tidak merasa puas dalam kerja mereka tidak akan bersungguh-sungguh. Sesuai dengan pendapat Strauss dan Saules (dalam Helen , 2008 : 16), bahwa pekerjaan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan bagi seseorang, akan menimbulkan suasana kerja yang tidak sehat dan tidak menguntungkan bagi seseorang maupun bagi instansi saat bekerja.

## **B. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Secara etimologis disiplin berasal dari kata latin “*dicilpina*“ yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan instansi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan instansi.

Disiplin yang diartikan oleh Hasibuan (2009: 193) adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial

yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Surna (dalam Lameswat, 2008 : 24) disiplin kerja sebagai komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk mengikatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk kemampuan menaati waktu, gigih dalam melaksanakan tugas, mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak menunda pekerjaan.

Selanjutnya Nitisemito (1998:199) mengartikan disiplin sebagai perilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Simamora (dalam Lesmana, 2006: 12) bahwa disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal.

Kemudian diungkapkan oleh Simamora (dalam Lesmana, 2006: 10) bahwa disiplin kerja itu meliputi :

1. Peraturan yaitu berbagai ketentuan yang bertujuan untuk mengatur dan memaksa seseorang untuk bertindak sesuai ketentuan yang ada.
2. Prosedur kerja yaitu urutan-urutan pelaksanaan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang sesuai dengan ketentuan yang ada.
3. Tujuan instansi adalah maksud-maksud yang akan dicapai oleh instansi dengan melakukan berbagai kegiatan operasional.

Menurut pendapat Handoko (2009 : 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Selanjutnya Handoko membagi disiplin kerja menjadi 3 yaitu:

- a. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.
- c. Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial dan prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu baik secara tertulis maupun tidak tertulis, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal.

Jadi disiplin kerja adalah komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk mengikatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu,

mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja dalam suatu instansi. Menurut Hasibuan ( 2009 : 194 -198 ) faktor-faktor tersebut , diantaranya :

### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan kerja yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### **b. Teladan pimpinan**

Pemimpin merupakan model utama bagi pegawainya. Oleh karena itu, contoh-contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan sehingga dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan yang baik tersebut.

### **c. Balas jasa**

Gaji atau upah yang sesuai dengan harapan rasionalitas pegawai dapat memberikan kepuasan kepada mereka. Namun sebaliknya, apabila gaji atau upah dibawah harapan mereka, maka mereka akan komplain, tindakan komplain ini dapat berdampak pada kurangnya disiplin pegawai.

d. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya disiplin pegawai, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat adalah pengawasan melekat yang merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja, karena dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja pegawainya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena dengan sanksi hukuman yang berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ada.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk memberikan tindakan terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan peraturan yang telah ada. Sikap ini akan menimbulkan rasa segan dan diakui oleh bawahannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawainya atau antara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin kerja.

Kemudian Hasibuan menambahkan, selain hal di atas disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa , keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan kepuasan kerja.

### **3. Ciri-Ciri Individu Yang Disiplin**

Ciri-ciri disiplin kerja menurut Surna (dalam Lameswat, 2008 : 24) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menaati waktu,
- b. Gigih dalam melaksanakan tugas,
- c. Menyelesaikan tugas tepat waktu,
- d. Tidak menunda pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2009 : 193) orang yang disiplin menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu datang dan pulang tepat waktu,
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,
- c. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi adalah : Selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.



#### 4. Fungsi dan Tujuan Disiplin

Fungsi disiplin menurut Tu'u ( 2004:38-44 ) adalah sebagai berikut:

a. Menata kehidupan bersama

Manusia adalah makhluk hidup yang kompleks dan unik, untuk itu manusia memiliki perbedaan, namun manusia juga merupakan makhluk sosial. Oleh sebab itu perlu adanya norma, nilai, peraturan yang menata dan mengatur kehidupan manusia agar dapat berjalan dengan lancar dan penuh keamanan, ketertiban dan kedisiplinan.

b. Membangun kepribadian

Sebagai makhluk hidup, manusia pasti mengalami tahap-tahap pertumbuhan dan perkembangan. Dalam tumbuh kembangnya, manusia akan melalui segala aspek, baik aspek fisik maupun aspek psikis dan akan dipengaruhi oleh berbagai macam hal. Jadi, perlu adanya lingkungan yang baik dan berdisiplin agar perkembangan dan pertumbuhan manusia pun menjadi lebih baik dalam waktu singkat.

c. Melatih kepribadian

Sikap dan perilaku yang baik maupun buruk tidak dapat dibentuk dalam waktu singkat. Oleh sebab itu perlu adanya peraturan, norma, dan nilai agar dapat melatih dan mengarahkan kepribadian manusia kearah yang lebih baik.

d. Pemaksaan

Dengan adanya pemaksaan, pembiasaan dan latihan, maka dapat menyadarkan seseorang terutama para pegawai bahwa disiplin itu penting baginya dan instansi tempat mereka bekerja.

e. Hukuman

Agar norma, nilai, tata tertib dan peraturan yang sudah terbentuk tetap dijalankan dengan konsisten, maka dibutuhkan pemberlakuan hukuman agar pelanggaran tersebut tidak terulang lagi.

f. Menciptakan lingkungan kondusif

Lingkungan yang kondusif akan membantu terjadinya kegiatan dan prestasi kerja. Oleh sebab itu perlu adanya disiplin agar lingkungan dapat dikondisikan menjadi lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

Menurut Hurlock (1996: 82-85), disiplin memiliki tujuan untuk membentuk perilaku sedemikian rupa hingga ia akan sesuai dengan peran-peran yang ditetapkan dalam kelompok budaya, tempat individu itu diidentifikasi. Disiplin juga bertujuan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten. Tidak bersifat menghakimi dalam memberlakukan hukuman atas tindakan indisipliner.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepuasan kerja dari Handoko (2009:193) dan teori disiplin kerja dari Hasibuan (2009:202).

Dalam suatu instansi, pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama karena mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan suatu instansi. Begitu juga dengan Pegawai di Kantor Camat Siak Hulu, mereka adalah kekayaan utama dari Kantor Camat yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali. Sikap positif

harus dibina supaya moral kerja, kecintaan, disiplin kerja pegawai semakin meningkat yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diartikan oleh Handoko (2009 : 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Sedangkan Hasibuan (2009 : 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dengan memperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan keinginan individu tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. (As'ad, 1998:103-104).

Selama perjalanan sejarah, untuk melangsungkan kehidupan individu selalu dihadiri oleh tata tertib dan peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan - peraturan tersebut haruslah sesuai dengan keadaan individu sehingga dapat diikuti dengan baik. Apabila individu itu tidak sanggup menerima peraturan yang ada, maka akan menjadi suatu beban. Sehingga timbullah perilaku yang berada di luar koridor peraturan-peraturan yang berlaku, seperti halnya perilaku yang tidak disiplin.

Menurut Hasibuan (2009: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua

pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai bisa terjadi jika pegawai memperoleh rasa puas dari sekitar lingkungan disaat melakukan pekerjaan.

Selanjutnya disiplin diartikan oleh Surna (dalam Lameswat, 2008 : 24) adalah komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk mengikatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk kemampuan menaati waktu, gigih dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak menunda pekerjaan.

Disiplin mempunyai fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Menjaga dan meningkatkan disiplin pegawai bukanlah hal yang mudah bagi pemimpin sebuah instansi pemerintah. Karena tanpa disiplin, hasil yang optimal akan sulit dicapai oleh instansi manapun termasuk instansi pemerintah yaitu Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Demikian dapat diduga ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009 : 203) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Dapat dikatakan, semakin tinggi kepuasan dalam bekerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan semakin

efektif dan efisien. Bila disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh suatu instansi tidak akan tercapai.

Indikasi orang yang puas tersebut dapat dilihat, adanya rasa bangga terhadap pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan kemudian melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono ( 2000: 167) bahwa salah satu kepuasan yang sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa puas, bangga, bahagia, senang ,dan cinta karena berhasil atau sukses melaksanakan semua pekerjaan sampai tuntas.

Perasaan puas, bangga, bahagia, senang dan cinta terhadap pekerjaan akan menimbulkan semangat dan gairah dalam diri untuk bekerja lebih baik sehingga ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesonakan hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah, akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi, karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam dirinya sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketat pun orang dapat bekerja secara disiplin.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

#### **D. Asumsi**

Berdasarkan penerapan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka asumsi dasar dari penelitian diatas adalah :

1. Kepuasan kerja pegawai muncul dari adanya sikap, persepsi, dan penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Adanya perasaan menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan , serta bertanggung jawab dengan pekerjaan akan meningkatkan disiplin kerja.
3. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan , maka semakin tinggi pula disiplin kerja.

#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :“ Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar “.

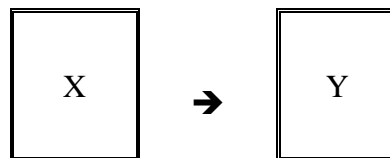
### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 1997:326).

Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dengan variabel disiplin kerja. Secara sistematis, model hubungan antara kedua variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X : Kepuasan Kerja

Y : Disiplin Kerja

##### **B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

###### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kepuasan kerja (X) yang merupakan variabel bebas, dan disiplin kerja (Y) merupakan variabel terikat.

## **2. Defenisi Operasional**

### **a. Defenisi Operasional Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan jiwa yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga ia akan memandang pekerjaannya dengan positif.

Indikator- indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Menyenangi pekerjaannya,
- b. Mencintai pekerjaannya,
- c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### **b. Defenisi Operasional Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk mengikatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator-indikator disiplin kerja adalah :

- a. Selalu datang dan pulang tepat waktu,
- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,
- c. Mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.



## **C. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:55). Penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 28 orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Arikunto (1997 :112) berpendapat bahwa jika subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh subjek yang berjumlah 28 orang pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Alat Ukur Penelitian**

#### **a. Alat Ukur Kepuasan Kerja**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan indikator dari kepuasan kerja. Skala ini dibuat dengan model skala likert yang telah

dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan penelitian akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Jumlah aitem yang dipersiapkan sebanyak 30 aitem dapat dilihat dengan rincian yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Try Out**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Menyenangi pekerjaan	1,7,13,19,25	2,8,14,20,26	10
2	Mencintai pekerjaan	3,9,15,21,27	4,10,16,22,28	10
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5,11,17,23,29	6,12,18,24,30	10
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### **b. Alat Ukur Disiplin Kerja**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan indikator dari disiplin kerja. Skala ini dibuat dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga dikhawatirkan penelitian akan kehilangan banyak data.

Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: Untuk penelitian ini, nilai diberikan berkisar dari 1 hingga 4 dengan ketentuan sebagai berikut: untuk pernyataan *favorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 3, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, jika subjek menjawab sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, jika subjek menjawab sesuai (S) diberi nilai 2, jika subjek menjawab tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, jika subjek menjawab sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Jumlah aitem yang dipersiapkan sebanyak 30 aitem, dapat dilihat dengan rincian dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Disiplin Kerja Sebelum Try Out**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Selalu datang dan pulang tepat waktu	1,7,13	2,8,14	6
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	3,9,15,19,23,27	4,10,16,20,24,28	12
3	Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	5,11,17, 21,25,29	6,12,18,22, 26,30	12
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan , maka alat ukur yang akan digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur, guna mendapatkan alat ukur yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Uji coba alat ukur ini diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang berjumlah 30 Orang.

### a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar , 2003 : 173).

Untuk menguji tingkat validitas (kesahihan) alat ukur dilakukan uji validitas yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap aitem (X) dengan skor total (Y) yang dibantu dengan komputer program *SPSS 11,5 For Window*. Adapun teknik yang digunakan adalah rumus *korelasi product moment* dari Pearson (Azwar , 2003 : 173) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

X dan Y = Skor masing –masing skala

n = Banyaknya subjek

Pada variabel kepuasan kerja terdapat 30 aitem yang diuji validitasnya, dari jumlah aitem tersebut hanya 22 aitem yang valid dengan koefisien aitem total berkisar antara 0,3133 – 0,7643 , sedangkan sisanya 8 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid.

Adapun rincian aitem yang valid dan aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.3 dan 3.4, sedangkan blue print aitem kepuasan kerja yang akan digunakan untuk pengambilan data atau untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Yang Valid**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Menyenangi pekerjaan	1,7,13 ,25	2, 14	6
2	Mencintai pekerjaan	3,9,15, 21, 27	4,10, 16, 28	9
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	11,17, 29	6,12,18,24	7
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Yang Gugur**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Menyenangi pekerjaan	19	8,20,26	4
2	Mencintai pekerjaan	-	22	1
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5 ,23	30	3
<b>Jumlah</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Untuk Penelitian**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Menyenangi pekerjaan	1,7,13,18	2,8	6
2	Mencintai pekerjaan	3,9,14,19,22	4,10,15,20	9
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	5,11,16	6,12,17,21	7
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>

Pada variabel disiplin kerja terdapat 30 aitem yang diuji validitasnya, dari jumlah aitem tersebut hanya 22 aitem yang valid dengan koefisien aitem total berkisar antara 0,3194 – 0,7593 , sedangkan sisanya 8 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid.

Adapun rincian aitem yang valid dan aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.6 dan 3.7, sedangkan komposisi blue print aitem yang akan digunakan untuk pengambilan data atau untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Disiplin Kerja Yang Valid**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Selalu datang dan pulang tepat waktu	7	2, 8,14	4
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	3,9,19,23,27	10,16,20,28	9
3	Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	17,21,25	6,12,18,22,26,30	9
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala Disiplin Kerja Yang Gugur**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Selalu datang dan pulang tepat waktu	1,13	-	2
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	15	4,24	3
3	Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	5,11,29	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Skala Disiplin Kerja Untuk Penelitian**

NO	INDIKATOR	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Selalu datang dan pulang tepat waktu	1	2,7,12	4
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	3,8,13,17,20	4,9,14, 18	9
3	Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	5,10,15	6,11,16,19,21,22	9
<b>Jumlah</b>		<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi atau kepercayaan hasil ukur. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mendapatkan hasil data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya ( Azwar , 2003 : 180).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas  $r_{xy}$  yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1 (Azwar ,2003 : 83). Dalam penelitian ini uji coba reliabilitas dengan menggunakan reliabilitas *alpha* dengan rumus:

$$\alpha = 2 \left[ 1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas alpha  
 $S_1^2$  dan  $S_2^2$  = Varians skor belahan 1 dan belahan 2.  
 $S_x^2$  = Varians skor tes.

Berdasarkan uji realibilitas terhadap 22 aitem pada skala kepuasan kerja yang sah, diperoleh koefisien realibilitas sebesar 0,9074, sedangkan untuk koefisien realibilitas skala disiplin kerja yang terdiri dari 22 aitem yang sah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,9167.

### E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment correlation* , yaitu suatu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang paling sering digunakan (Azwar, 2003 : 173) dengan rumus sebagai berikut:



$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2/n][\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment  
 $N$  = Jumlah subjek penelitian.  
 $X$  = Jumlah skor total variabel kepuasan kerja  
 $Y$  = Jumlah skor total variabel disiplin kerja  
 $X^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel kepuasan kerja.  
 $Y^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel disiplin kerja.  
 $XY$  = Jumlah hasil perkalian skor skala

## F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Siak Hulu. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.9**  
**Jadwal penelitian**

No	Jenis kegiatan	Masa pelaksanaan
1	Pengajuan sinopsis	Oktober 2009
2	Revisi sinopsis	Oktober 2009
3	Penunjukan pembimbing skripsi	November 2009
4	Penyusunan proposal penelitian	November 2009- Maret 2010
5	Seminar proposal penelitian	17 Maret 2011
6	Revisi proposal penelitian	Maret – April 2010
7	Penyusunan instrument	April 2010
8	Uji coba dan pengumpulan data	April – Mei 2010
9	Pengolahan data penelitian	Mei 2010
10	Penyusunan laporan penelitian	Mei – Juni 2010
11	Ujian munaqasyah	07 juli 2010
12	Revisi	Juli – Agustus 2010

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Laporan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Siak Hulu yang dilakukan pada tanggal 03-14 Mei 2010, dari 28 skala yang peneliti berikan kepada 28 responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini semua pernyataan dalam skala tersebut terjawab seluruhnya tanpa ada nomor yang terlewat oleh subyek. Sebelumnya peneliti terlebih dahulu melakukan *tryout* kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Cabang Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Kampar yang berjumlah 30 orang pada tanggal 26 April 2010.

Pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, sehingga dalam memberikan jawaban subyek tidak merasa mempunyai beban apapun. Skala yang diberikan kepada subyek dikumpulkan pada hari itu juga.

#### **B. Hasil Uji Asumsi**

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu harus dilakukan pengujian terhadap data yang dimiliki. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah data yang dimiliki memenuhi yang disyaratkan, yaitu data harus normal dan linier. Oleh karena itu, dalam hal ini akan dibahas terlebih dahulu tentang uji asumsi kedua hal tersebut, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian normalitas data dan linieritas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer *program SPSS 11,5 for windows*.

## 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sebenarnya adalah mengadakan pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Pengujian dilakukan sebanyak variabel yang akan diolah. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X) dan variabel disiplin kerja (Y).

Menurut Santoso (2008:156) salah satu cara yang digunakan untuk melihat sebaran data tersebut normal atau tidak normal adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*) dengan alat bakunya adalah masing-masing. Pedoman yang digunakan adalah bilangan rasio yang berada antara -2 sampai +2, maka distribusi data normal, berikut penjelasannya:

$$\text{Ratio Skweness} = \frac{\text{Skweness}}{\text{Standart Error of Skwenss}}$$

$$\text{Ratio Kurtosis} = \frac{\text{Kurtosis}}{\text{Standar Error of Kurtosis}}$$

Berdasarkan uji normalitas dengan komputer program *SPSS 11,5 for windows* didapat rasio *skewness* untuk variabel kepuasan kerja - 0,814 / 0,441 = - 1,845 dan rasio *kurtosis* sebesar 1,306 / 0,858 = 1,522, sedangkan untuk variabel disiplin kerja diperoleh rasio *skewness* -0,649 / 0,441 = -1,471 dan rasio *kurtosis* sebesar 0,797 / 0,858 = 0,928. Rasio *skewness* dan *kurtosis* kedua variabel dalam penelitian ini berada dalam rentang antara -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram dan grafik ( lihat dilampiran F ).

## 2. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk melihat arah, bentuk, dan kekuatan hubungan diantara dua variabel. Jika nilai dari variabel berubah atau bergerak kearah yang sama, maka hubungan itu adalah positif, sementara itu jika nilai-nilai variabel itu bergerak kearah berlawanan, maka hubungan itu negatif.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan *regresi linier* pada *spss 11,5 for windows*, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 10,93 dengan taraf signifikan 0,000. untuk mengetahui data linier atau tidak, dapat dilihat dari besarnya signifikansi. Menurut Hadi (2000:103) data dikatakan linier apabila besarnya harga signifikansi dari variabel kecil dari atau sama dengan 0.05, karena probabilitas (p) yaitu 0.000 sebagai taraf signifikansi dari uji linieritas tersebut lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini adalah *linier*, dan dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier positif yang berarti antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar ( lihat dilampiran G ).

## C. Hasil Analisis Data

Tujuan dilakukannya analisis data adalah untuk menguji hasil hipotesis, guna mengetahui tingkat signifikansi antara hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik *koefisien korelasi product moment* dari Pearson dan dibantu dengan menggunakan program komputer *SPSS 11.5 for windows*.

Kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi bisa bertanda positif (+) atau negatif (-). Koefisien korelasi

bertanda (+) berarti terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Sedangkan koefisien korelasi bertanda negatif (-) berarti terdapat hubungan negatif antara kedua variabel (Sugiyono, 2003:211). Walaupun demikian tanda positif (+) dan tanda negatif (-) tidak berpengaruh besar atau kecilnya nilai koefisien korelasi, tanda tersebut hanya menunjukkan arah hubungan kedua variabel.

Hasil analisis dari teknik *korelasi product moment* diperoleh angka sebesar 0,544 dengan taraf signifikan 0.000 ( lihat dilampiran H ). Adapun ketentuan diterima atau ditolaknya sebuah hipotesis apabila signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 (  $p \leq 0,05$  ) maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2003: 171). Dalam hal ini probabilitas ( $p$ ) yaitu 0,05 lebih kecil dari pada 0,544 (  $0,000 \leq 0,05$  ). Angka koefisien korelasi ini termasuk dalam kategori tingkat hubungan sedang, jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 28 orang diterima (terbukti). Artinya kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut.

Adapun bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah positif, ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut. Artinya semakin tinggi rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaan, serta bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula

kemampuan pegawai untuk datang dan pulang bekerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diinstansi. Sebaliknya semakin rendah rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaan, serta tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka akan semakin rendah pula kemampuan pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu, tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta tidak mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Tabel 4.1**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Terhadap Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.0 – 0.199	Sangat Rendah
0.2 – 0.399	Rendah
0.4 – 0.599	Sedang
0.6 – 0.799	Kuat
0.8 – 1.000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono , 2010 : 184*

Hasil analisis terhadap korelasi antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai diperoleh angka sebesar 0,544 dengan taraf signifikan 0,000. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi pada tabel 4.1 maka koefisien korelasi berada pada angka 0,400 - 0,599. Ini berarti tingkat hubungan antara korelasi kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai berada pada kategori sedang, dengan kata lain disiplin kerja yang dimiliki pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

#### D. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang dihasilkan dalam suatu penelitian belum memberikan gambaran yang jelas mengenai subjek yang diteliti untuk memberikan makna yang dimiliki nilai diagnostik. Sisi diagnostika suatu pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), interpretasi skala psikologi selalu bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor dalam suatu kelompok yang telah dibatasi terlebih dahulu (Azwar, 2000 : 105).

Pada skala kepuasan kerja, subjek dapat dikelompokkan dalam 2 kategori yaitu kategori rendah dan tinggi. Gambaran hipotesis variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja (X)**

Item	Nilai minimum	Nilai maksimum	Range	Mean	Standar deviasi
22	22	88	66	55	11

Pada skala kepuasan kerja terdiri dari 22 aitem dengan 4 pilihan jawaban yang masing-masing aitem *favorable* diberi skor 4 untuk SS, 3 untuk S, 2 untuk TS, 1 untuk STS dan sebaliknya untuk *unfavorable* . Skor minimum adalah  $(22 \times 1) = 22$ . Skor maksimal  $(22 \times 4) = 88$  , Renganya  $(88 - 22) = 66$ , Mean  $(88 + 22) / 2 = 55$  dan Standar Deviasinya  $(88 - 22) / 6 = 11$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, kategorisasi subjek pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Kategori</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$22 \leq x \leq 55$	5	17,85
Tinggi	$55 \leq x \leq 88$	23	82,15
Jumlah		28 Orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa 5 orang (17,85 %), memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dengan kata lain 5 orang pegawai tidak menyenangi dan mencintai pekerjaannya, serta tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan 23 orang (82,15 %), memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan kata lain, 23 orang merasa menyenangi dan mencintai pekerjaannya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar, secara umum memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena merasa menyenangi dan mencintai pekerjaannya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui skala kepuasan kerja dari masing-masing aspek, maka dibuat pengkategorisasian kepuasan kerja pegawai ditinjau dari masing-masing aspek yang diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Gambaran Hipotetis Indikator Kepuasan Kerja (X)**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai minim</b>	<b>Nilai maks</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Menyenangi pekerjaan	6	24	18	15	3
Mencintai pekerjaan	9	36	27	22,5	4,5
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7	28	21	17,5	4,2



Berdasarkan hasil perhitungan data di atas, diperoleh kategorisasian indikator kepuasan kerja , yakni :

**Tabel 4.5**  
**Aspek Menyenangi Pekerjaan**

Kategori	Range	Frekuensi	Persentasi (%)
Rendah	$6 \leq x \leq 15$	5	17,85
Tinggi	$15 \leq x \leq 24$	23	82,15
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek merasa menyenangkan pekerjaannya terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (17,85 %), artinya terdapat 5 orang yang merasa tidak menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 23 orang (82,15 %), hal ini berarti terdapat 23 orang pegawai yang merasa menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek merasa menyenangkan pekerjaan sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek merasa menyenangkan pekerjaan, sebagian besar pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar memiliki perasaan menyenangkan pekerjaannya sebagai seorang pegawai.

**Tabel 4.6**  
**Aspek Mencintai Pekerjaan**

Kategori	Range	Frekuensi	Persentasi (%)
Rendah	$9 \leq x \leq 22$	6	21,43
Tinggi	$22 \leq x \leq 36$	22	78,57
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek mencintai pekerjaannya terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 6 orang (21,43%), artinya terdapat

6 orang yang merasa tidak mencintai pekerjaannya sebagai pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 22 orang (78,57%), hal ini berarti terdapat 22 orang pegawai yang mencintai pekerjaannya sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek mencintai pekerjaannya sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek mencintai pekerjaannya, sebagian besar pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar memiliki perasaan mencintai pekerjaannya sebagai seorang pegawai.

**Tabel 4.7**  
**Aspek Bertanggung Jawab Terhadap Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Range</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Rendah	$7 \leq x \leq 17$	4	14,28
Tinggi	$17 \leq x \leq 28$	24	85,71
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek bertanggung jawab terhadap pekerjaannya terdapat subjek dalam kategori rendah, sebanyak 4 orang (14,28%), artinya terdapat 4 orang yang merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 24 orang (85,71%), hal ini berarti terdapat 24 orang pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebagian besar pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar memiliki perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang pegawai.

Pada skala disiplin kerja, subyek dikelompokkan dalam 2 kategori, yaitu : rendah dan tinggi. Gambaran hipotetis disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8**  
**Gambaran Hipotetis Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Item	Nilai minimum	Nilai maksimum	Range	Mean	Standar deviasi
22	22	88	66	55	11

Pada skala disiplin kerja terdiri dari 22 aitem dengan 4 pilihan jawaban yang masing-masing aitem *favorable* diberi skor 4 untuk SS, 3 untuk S, 2 untuk TS, 1 untuk STS dan sebaliknya untuk *unfavorable* . Skor minimum adalah  $(22 \times 1) = 22$ , Skor maksimal  $(22 \times 4) = 88$ , Rangnya  $(88 - 22) = 66$ , Mean  $(88 + 22) / 2 = 55$ , dan Standar Deviasinya  $(88 - 22) / 6 = 11$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kategorisasi subjek pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori		frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$22 \leq x \leq 55$	3	10,71
Tinggi	$55 \leq x \leq 88$	25	89,23
Jumlah		28 Orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa 3 orang (10,71%) memiliki disiplin kerja yang rendah. Dengan kata lain 3 orang pegawai selalu datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, serta tidak mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan 25

orang (89,23%) memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dengan kata lain, 25 orang pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar, secara umum memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, karena pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Untuk mengetahui skala disiplin kerja dari masing-masing aspek, maka dibuat pengkategorisasian disiplin kerja pegawai ditinjau dari masing-masing aspek yang diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10**  
**Gambaran Hipotesis Indikator Disiplin Kerja (Y)**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Nilai Maksimum</b>	<b>Range</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Selalu datang dan pulang tepat waktu	4	16	12	10	2
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	9	36	25	22,5	4,5
Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	9	36	25	22,5	4,5

Berdasarkan hasil perhitungan data diatas, diperoleh kategorisasian indikator disiplin kerja , yakni :

**Tabel 4.11**  
**Aspek Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu**

<b>Kategori</b>	<b>Range</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentasi (%)</b>
Rendah	$4 \leq x \leq 12$	10	35,71
Tinggi	$12 \leq x \leq 16$	18	64,29
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek selalu datang dan pulang tepat waktu terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (35,71%), artinya terdapat 10 orang yang selalu datang dan pulang tidak tepat waktu sebagai seorang pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 18 orang (64,29%), hal ini berarti terdapat 18 orang pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek selalu datang dan pulang tepat waktu sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek selalu datang dan pulang tepat waktu, sebagian besar pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar selalu datang dan pulang tepat waktu sebagai seorang pegawai.

**Tabel 4.12**  
**Aspek Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik**

Kategori	Range	Frekuensi	Persentasi (%)
Rendah	$9 \leq x \leq 25$	11	39,28
Tinggi	$25 \leq x \leq 36$	17	60,72
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, terdapat subjek dalam kategori rendah sebanyak 11 orang (39,28%), artinya terdapat 11 orang tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sebagai seorang pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 17 orang (60,72%), hal ini berarti terdapat 17 orang pegawai mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek mengerjakan semua pekerjaan dengan baik,

sebagian besar Pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sebagai seorang pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Aspek Mematuhi Semua Peraturan dan Norma-Norma Sosial Yang Berlaku**

Kategori	Range	Frekuensi	Persentasi (%)
Rendah	$9 \leq x \leq 25$	8	28,57
Tinggi	$25 \leq x \leq 36$	20	71,43
Jumlah		28 orang	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, terdapat subjek dalam kategori rendah, sebanyak 8 orang (28,57%), artinya terdapat 8 orang yang tidak mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai seorang pegawai. Sedangkan pada kategori tinggi terdapat 20 orang (71,43%), hal ini berarti terdapat 20 orang pegawai yang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai seorang pegawai. Secara umum subjek pada aspek mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai seorang pegawai berada pada kategori tinggi, artinya pada aspek mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sebagian besar pegawai di Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai seorang pegawai.

## **E. Pembahasan**

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan *teknik korelasi product moment* dari komputer program *SPSS 11,5 for windows* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan. Artinya, apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin baik pula disiplin kerja

pegawai tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009 : 203) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini menjadi penting, karena dengan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi , maka pegawai akan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, dan selanjutnya dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka pegawai akan memperoleh disiplin kerja sebaliknya kepuasan kerja tidak terpenuhi maka disiplin kerja nya tidak terpenuhi juga.

Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tergolong tinggi, yaitu : pada tabel 4.5 pegawai yang menyenangi pekerjaannya sebanyak 23 orang (82,15 %), pada tabel 4.6 pegawai yang mencintai pekerjaannya sebanyak 22 orang (78,57%), pada tabel 4.7 pegawai yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya sebanyak 24 orang (85,71%), Sehingga diketahui bahwa pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 5 orang (17,85%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, sedangkan 23 orang (82,15%) dari 28 orang pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Bila ini terjadi maka pada umumnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya

dilingkungan kerjanya, yaitu dalam bentuk : bekerja secara maksimal, disiplin, bertanggung jawab serta berprestasi.

Besarnya tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai, tidak lepas dari kesadaran yang ada dalam diri pegawai tersebut akan kewajibannya. Tentunya dalam hal ini telah terpanuhinya sumber-sumber yang menjadi kepuasan kerja bagi pegawai seperti : gaji, promosi atau pengembangan karir, dan sebagainya. Sikap dan perilaku orang yang puas ditandai dengan adanya rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga ia akan memandang pekerjaannya dengan positif.

Dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja, penciptaan kondisi tersebut meliputi menyiapkan suasana yang kondusif sehingga menimbulkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, (As'ad, 2004 :102).

Selama perjalanan sejarah manusia, untuk melangsungkan kehidupan selalu dihadiri oleh tata tertib, peraturan , dan hal-hal yang harus dipatuhi. Demikian peraturan-peraturan tersebut harus sesuai dengan keadaan, dan individu juga harus dapat mengikuti aturan-aturan tersebut. Apabila individu itu tidak sanggup menerima peraturan yang ada, maka akan menjadi suatu beban. Sehingga timbullah perilaku yang berada di luar koridor peraturan-peraturan yang berlaku, seperti halnya perilaku yang tidak disiplin.

Untuk membentuk disiplin, maka diperlukan adanya kesadaran dan keinginan yang berasal dari dalam diri. Menurut Surna (dalam Lameswat, 2008 :



24) disiplin adalah komitmen pribadi, kesadaran, dan upaya yang berasal dari dalam diri pribadi untuk mengikatkan diri dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diamati dalam bentuk kemampuan menaati waktu, gigih dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak menunda pekerjaan. Menjaga dan meningkatkan disiplin pegawai bukanlah hal yang mudah bagi pemimpin sebuah instansi pemerintah.

Tingginya disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar tergolong tinggi, yaitu sebanyak 25 orang (89,23%) pegawai, selebihnya sebanyak 3 orang (10,71%) masuk dalam kategori rendah. Bila dilihat berdasarkan kategori per indikator disiplin kerja pegawai sebagian masuk dalam kategori tinggi dengan perincian sebagai berikut :

Pada tabel 4.11, pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, sebanyak 18 orang (64,29%), pada tabel 4.12 pegawai yang mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, sebanyak 17 orang (60,72%), pada tabel 4.13 pegawai yang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sebanyak 20 orang (71,43%). Artinya sebagian besar Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Perbedaan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh pada disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009 : 203) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tingkat

kepuasan kerja pegawai maka semakin buruk pula disiplin kerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yang telah peneliti lakukan , bahwa baiknya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Hasil analisa data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,544. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,544, dari hasil perhitungan statistik diketahui  $r^2$  sebesar 0,296 atau 29,6 %. Hal ini berarti, kepuasan kerja berkontribusi sebesar 29,6 % terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar. Selebihnya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja tersebut dapat menjadi lahan kajian bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji atau meneliti bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yang artinya bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, akan berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai
2. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar yang telah peneliti lakukan , bahwa tingginya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.
3. Memiliki rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaan, serta melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

#### **B. Saran**

1. Kepada pimpinan

Kepada pimpinan Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar disarankan untuk dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai yang akan bekerja di lingkungan Kantor Camat Siak Hulu. Dimana pegawai yang memiliki perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, serta penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa disiplin kerja yang

tinggi pada pegawai tersebut sehingga para pegawai memiliki kemampuan untuk datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mematuhi semua pertauran dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 2. Kepada pegawai

Kepada para pegawai Kantor Camat Siak Hulu diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja, karena dengan meningkatnya disiplin kerja sebagai seorang pegawai, maka akan bisa bekerja secara maksimal dan berprestasi tentunya.

## 3. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini tidaklah sempurna, terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, baik sebagai variabel kontrol maupun variabel bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1998, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Syaifuddin, 2003, *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hadi, Sutrisno, 2002, *Metode Riset*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 12. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Helen W, Ricky, 2008, *Hubungan Antara Rasa Aman Dalam Bekerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sma Setia Darma Pekanbaru*.
- Hurlock, E.B.1995. *Perkembangan Anak Jilid II* . Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini, 1992, *Psikologi Social Perusahaan Dan Industri*, Jakarta:Rajawali Press.
- Lameswat, Buint, 2008, *Hubungan Antara Sikap Terhadap Peraturan Kerja Dengan Disiplin Pada Guru Di Yayasan Asshofa Pekanbaru*. Skripsi UIN
- Lesmana, Ari, 2006, *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pengawas Kota Pekanbaru*. Skripsi UIR.
- Muhaimin, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Showing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*, Fakultas Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang.
- Nitisemito, Alexs, 1998, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* . Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, 2008, *Statistik Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung : Cu Alfabet

-----, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Cu Alfabet

Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin Dan Perilaku Dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Gramedia.

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A	Skala Tryout.....50
Lampiran B	Skala Penelitian.....64
Lampiran C	Tabulasi Data Mentah Tryout.....68
Lampiran D	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....71
Lampiran E	Tabulasi Data Penelitian.....76
Lampiran F	Hasil Uji Normalitas Dan Histogram.....79
Lampiran G	Hasil Uji Linieritas.....82
Lampiran H	Analisa Korelasi Product Moment Person.....84
Lampiran I	Tabel Frekuensi.....86
Lampiran J	Surat Keterangan Penelitian.....93

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum <i>Try Out</i> ..... 30
Tabel 3.2	Blue Print Skala Disiplin Kerja Sebelum <i>Try Out</i> ..... 32
Tabel 3.3	Blue Print Skala Kepuasan Kerja Yang Valid..... 33
Tabel 3.4	Blue Print Skala Kepuasan Kerja Yang Gugur..... 34
Tabel 3.5	Blue Print Kepuasan Kerja Untuk Penelitian ..... 34
Tabel 3.6	Blue Print Skala Disiplin Kerja Yang Valid..... 35
Tabel 3.7	Blue Print Skala Disiplin Kerja yang Gugur ..... 35
Tabel 3.8	Blue Print Skala Disiplin Kerja untuk Penelitian ..... 35
Tabel 3.9	Jadwal Penelitian ..... 37
Tabel 4.1	Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi ..... 42
Tabel 4.2	Gambaran Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja (X)..... 43
Tabel 4.3	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja ..... 44
Tabel 4.4	Gambaran Hipotesis Indikator Kepuasan Kerja (X)..... 44

Tabel 4.5	Aspek Menyenangi Pekerjaan .....	45
Tabel 4.6	Aspek Mencintai Pekerjaan .....	45
Tabel 4.7	Aspek Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan .....	46
Tabel 4.8	Gambaran Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (Y).....	47
Tabel 4.9	Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.10	Gambaran Hipotesis Aspek Disiplin Kerja (Y) .....	48
Tabel 4.11	Aspek Selalu Datang Dan Pulang Tepat Waktu .....	48
Tabel 4.12	Aspek Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik .....	49
Tabel 4.13	Aspek Mematuhi Semua Peraturan Dan Norma-Norma Sosial Yang Berlaku .....	50



## SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Bagi saya menjadi seorang pegawai kantor camat adalah pekerjaan yang menyenangkan				
2.	Bagi saya menjadi seorang pegawai kantor camat adalah pekerjaan yang membosankan				
3.	Saya tidak pernah menanyakan imbalan ketika melakukan pekerjaan				
4.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu menanyakan imbalan				
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang kegiatan saya				
6.	Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang kegiatan saya				
7.	Walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak, saya tetap bisa menikmatinya				
8.	Saya tidak bisa menikmati pekerjaan karena pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak,				
9.	Walaupun gaji saya kecil, saya tetap bangga mejadi seorang pegawai.				
10.	Saya merasa tidak bangga menjadi seorang pegawai karena gaji saya kecil				
11.	Saya selalu datang tepat waktu untuk pergi bekerja				
12.	Saya selalu datang terlambat untuk pergi bekerja				
13.	Saya lebih mengutamakan urusan kantor dari pada urusan saya				
14.	Sebelum urusan saya selesai, saya menolak untuk mengerjakan pekerjaan kantor				
15.	Saya lebih mengutamakan mengurus urusan pekerjaan dari pada mengobrol dengan teman-teman				
16.	Lebih baik mengobrol dengan teman-teman dari pada mengurus urusan pekerjaan				
17.	saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
18.	saya selalu meninggalkan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
19.	Setiap diberikan tugas, saya selalu mengerjakannya dengan senang hati				

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
21.	Saya selalu serius menangani pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
22.	Saya tidak serius menangani pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
23.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, selalu saya kerjakan semaksimal mungkin				
24.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, selalu saya kerjakan tidak semaksimal mungkin				
25.	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah menjadi resiko saya				
26.	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya				
27.	Selama ini pekerjaan menjadi seorang pegawai kantor camat tidak banyak menyita waktu saya				
28.	Selama ini pekerjaan menjadi seorang pegawai kantor camat telah begitu banyak menyita waktu saya				
29.	Diwaktu luang saya selalu menyempatkan diri untuk merevisi pekerjaan yang telah dikerjakan				
30.	Diwaktu luang saya selalu keluyuran diluar kantor daripada merevisi pekerjaan yang telah dikerjakan				

## SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya masuk kerja sesuai dengan jadwal				
2.	Saya masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal				
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik				
4.	Saya tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik				
5.	Saya mengenakan pakaian kerja dengan rapi				
6.	Saya malas mengenakan pakaian kerja dengan rapi				
7.	Saya suka datang tepat waktu untuk bekerja				
8.	Saya suka terlambat datang untuk bekerja				
9.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
10.	Saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
11.	Saya meminta izin jika tidak masuk kerja				
12.	Saya tidak meminta izin jika tidak masuk kerja				
13.	Saya terbiasa menaati waktu sehingga selalu saya datang dan pulang tepat waktu				
14.	Saya tidak terbiasa menaati waktu sehingga saya selalu datang dan pulang tidak tepat waktu				
15.	Setiap diberikan pekerjaan, saya melaksanakannya dengan sungguh-sungguh				
16.	Setiap diberikan pekerjaan, saya tidak sungguh-sungguh melaksanakannya				
17.	Saya mematuhi semua peraturan instansi				
18.	Saya tidak mematuhi semua peraturan instansi				
19.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu saya kerjakan dengan senang hati				
20.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, tidak saya kerjakan dengan senang hati				
21.	Saya menjalankan perintah dengan benar				
22.	Saya malas menjalankan perintah dengan benar				
23.	Tugas yang diberikan oleh atasan langsung saya kerjakan walaupun terasa sulit				

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
24.	Saya menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena terasa sulit				
25.	Saya sangat tunduk dan patuh pada atasan				
26.	Saya tidak tunduk dan patuh pada atasan				
27.	Saya lebih memprioritaskan untuk melaksanakan pekerjaan kantor yang diberikan oleh atasan				
28.	Saya tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
29.	Saya tidak pernah bolos pada jam kerja				
30.	Saya suka membolos pada jam kerja				

**SKALA PENELITIAN**  
**MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU – 2010**

**PENGANTAR**

Bapak dan ibu yang terhormat, saya mohon kesediaan waktu untuk mengisi skala penelitian ini. Adapun tujuan dilakukannya pengisian skala ini adalah untuk keperluan ilmiah semata dan tidak berhubungan dengan status pekerjaan bapak dan ibu.

**PETUNJUK Pengerjaan**

Bapak dan ibu diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan tanda (X) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi bapak dan ibu, karena pada setiap pernyataan tidak ada jawaban yang salah. Kerahasiaan jawaban dijamin oleh peneliti karena bapak dan ibu tidak perlu menuliskan nama. Periksa kembali, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat. Adapun alternative jawaban tersebut adalah:

- SS** : Apabila **Sangat Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan  
**S** : Apabila **Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan  
**TS** : Apabila **Tidak Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan  
**STS** : Apabila **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan yang anda rasakan

**Contoh :**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan		X		
2	Saya selalu datang terlambat untuk bekerja			X	

😊 Selamat Mengisi Dan Terimakasih Atas Partisipasinya 😊

**Peneliti,**

**( Syarfika Rusli )**

### SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya menjadi seorang pegawai kantor camat adalah pekerjaan yang menyenangkan				
2.	Bagi saya menjadi seorang pegawai kantor camat adalah pekerjaan yang membosankan				
3.	Saya tidak pernah menanyakan imbalan ketika melakukan pekerjaan				
4.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu menanyakan imbalan				
5.	Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja				
6.	Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang kegiatan saya				
7.	Walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak, saya tetap bisa menikmatinya				
8.	Saya tidak bisa menikmati pekerjaan, karena pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak				
9.	Saya lebih mengutamakan mengurus urusan pekerjaan dari pada mengobrol dengan teman-teman				
10.	Saya merasa tidak puas menjadi pegawai kantor camat karena gaji saya kecil				
11.	Setiap hari saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
12.	Saya selalu datang terlambat untuk pergi bekerja				
13.	Saya lebih mengutamakan urusan kantor dari pada urusan saya				
14.	Sebelum urusan saya selesai, saya menolak untuk mengerjakan pekerjaan kantor				
15.	Saya selalu serius menangani pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
16.	Saya tidak serius menangani pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
17.	Diwaktu luang saya selalu menyempatkan diri untuk merevisi pekerjaan yang telah dikerjakan				
18.	Setiap hari saya selalu meninggalkan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
19.	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah menjadi resiko saya				
20.	Selama ini pekerjaan menjadi seorang pegawai kantor camat tidak banyak menyita waktu saya				
21.	Selama ini pekerjaan menjadi seorang pegawai kantor camat telah begitu banyak menyita waktu saya				
22.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, selalu saya kerjakan tidak semaksimal mungkin				

## SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka datang tepat waktu untuk bekerja				
2.	Saya masuk kerja tidak sesuai dengan jadwal				
3.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik				
4.	Saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kantor				
5.	Saya mematuhi semua peraturan instansi				
6.	Saya malas mengenakan pakaian kerja dengan rapi				
7.	Saya suka terlambat datang untuk bekerja				
8.	Saya tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
9.	Setiap diberikan pekerjaan, saya tidak sungguh-sungguh melaksanakannya				
10.	Saya menjalankan perintah dengan benar pekerjaan				
11.	Saya tidak meminta izin jika tidak masuk kerja				
12.	Saya tidak terbiasa menaati waktu sehingga saya selalu datang dan pulang tidak tepat waktu				
13.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu saya kerjakan dengan senang hati				
14.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, tidak saya kerjakan dengan senang hati				
15.	Saya sangat tunduk dan patuh pada atasan				
16.	Saya tidak mematuhi semua peraturan instansi				
17.	Tugas yang diberikan oleh atasan langsung saya kerjakan walaupun terasa sulit				
18.	Saya menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena terasa sulit				
19.	Saya malas menjalankan perintah dengan benar				
20.	Saya lebih memprioritaskan untuk melaksanakan pekerjaan kantor yang diberikan oleh atasan				
21.	Saya tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
22.	Saya suka membolos pada jam kerja				

## UJI NORMALITAS DATA

### Statistics

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
N	Valid	28	28
	Missing	0	0
Mean		64.7500	65.3214
Std. Error of Mean		2.30173	1.94164
Median		64.7500(a)	66.6667(a)
Mode		63.00(b)	65.00(b)
Std. Deviation		12.17960	10.27422
Variance		148.34259	105.55952
Skewness		-.814	-.649
Std. Error of Skewness		.441	.441
Kurtosis		1.306	.797
Std. Error of Kurtosis		.858	.858
Range		55.00	43.00
Minimum		30.00	41.00
Maximum		85.00	84.00
Sum		1813.00	1829.00
Percentiles	10	47.9000(c)	51.1000(c)
	20	57.1000	58.0667
	25	59.3333	59.0000
	30	62.1600	60.8667
	40	63.2333	65.2800
	50	64.7500	66.6667
	60	68.3000	69.3000
	70	71.5200	70.8400
	75	72.6667	71.5000
	80	73.9000	72.2000
	90	79.1000	74.6000

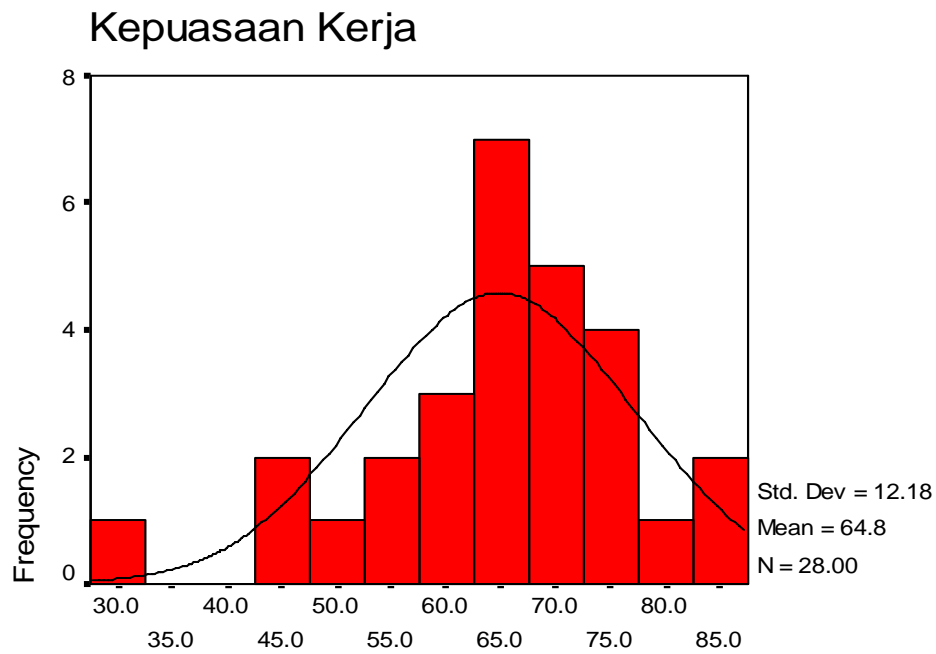
a Calculated from grouped data.

b Multiple modes exist. The smallest value is shown

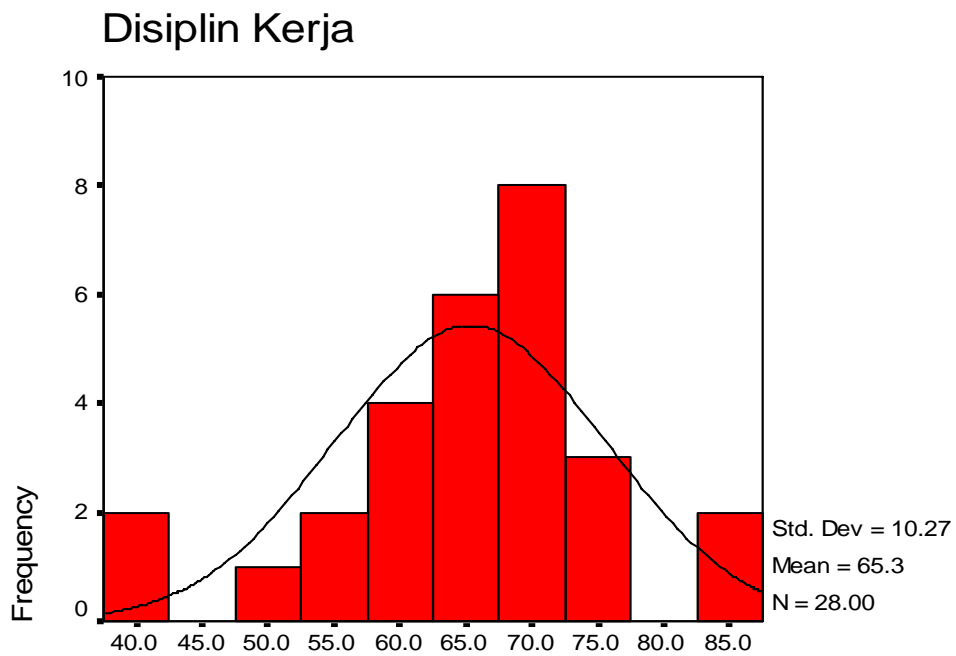
c Percentiles are calculated from grouped data.



## HISTOGRAM



Kepuasan Kerja



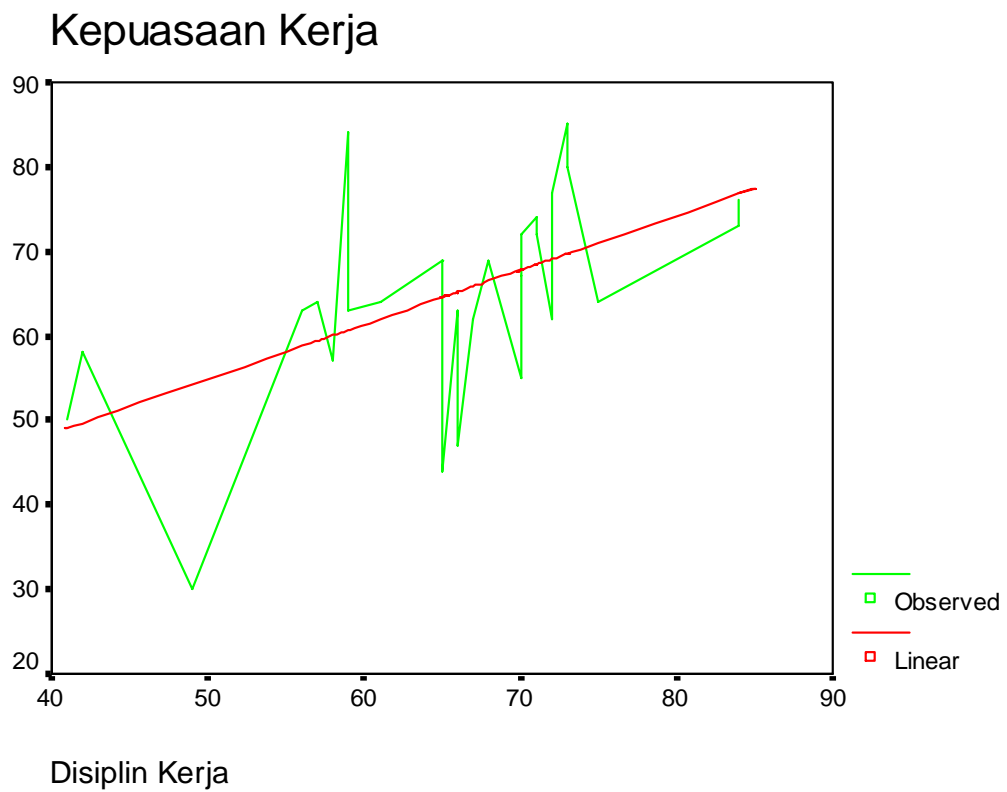
Disiplin Kerja

## UJI LINEARITAS

MODEL: MOD\_1.

Independent: Disiplin Kerja

Dependent	Mth	Rsq	d.f.	F	Sigf	b0	b1
Kepuasan Kerja	LIN	.296	26	10.93	.000	22	.6193 .6450



## UJI KORELASI

### Correlations

Variable		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.544(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	28	28
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.544(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	28	28

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel Frekuensi  
Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	3.6	3.6	3.6
	44.00	1	3.6	3.6	7.1
	47.00	1	3.6	3.6	10.7
	50.00	1	3.6	3.6	14.3
	55.00	1	3.6	3.6	17.9
	57.00	1	3.6	3.6	21.4
	58.00	1	3.6	3.6	25.0
	62.00	2	7.1	7.1	32.1
	63.00	3	10.7	10.7	42.9
	64.00	3	10.7	10.7	53.6
	67.00	1	3.6	3.6	57.1
	69.00	3	10.7	10.7	67.9
	72.00	2	7.1	7.1	75.0
	73.00	1	3.6	3.6	78.6
	74.00	1	3.6	3.6	82.1
	76.00	1	3.6	3.6	85.7
	77.00	1	3.6	3.6	89.3
	80.00	1	3.6	3.6	92.9
	84.00	1	3.6	3.6	96.4
	85.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Tabel Frekuensi  
Kategorisasi Per-Indikator/Aspek  
Kepuasan Kerja**

**Menyenangi Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	1	3.6	3.6	3.6
	11.00	1	3.6	3.6	7.1
	13.00	1	3.6	3.6	10.7
	14.00	1	3.6	3.6	14.3
	15.00	1	3.6	3.6	17.9
	16.00	3	10.7	10.7	28.6
	17.00	5	17.9	17.9	46.4
	18.00	3	10.7	10.7	57.1
	19.00	4	14.3	14.3	71.4
	20.00	4	14.3	14.3	85.7
	21.00	1	3.6	3.6	89.3
	23.00	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Mencintai Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	3.6	3.6	3.6
	18.00	1	3.6	3.6	7.1
	21.00	1	3.6	3.6	10.7
	22.00	3	10.7	10.7	21.4
	23.00	1	3.6	3.6	25.0
	24.00	1	3.6	3.6	28.6
	25.00	3	10.7	10.7	39.3
	26.00	2	7.1	7.1	46.4
	27.00	1	3.6	3.6	50.0
	28.00	4	14.3	14.3	64.3
	29.00	2	7.1	7.1	71.4
	30.00	3	10.7	10.7	82.1
	31.00	2	7.1	7.1	89.3
	34.00	2	7.1	7.1	96.4
	35.00	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Tabel Frekuensi  
Kategorisasi Per-Indikator/Aspek  
Kepuasan Kerja**

**Bertanggung jawab dengan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	1	3.6	3.6	3.6
	12.00	2	7.1	7.1	10.7
	14.00	1	3.6	3.6	14.3
	18.00	3	10.7	10.7	25.0
	19.00	3	10.7	10.7	35.7
	20.00	3	10.7	10.7	46.4
	21.00	3	10.7	10.7	57.1
	22.00	2	7.1	7.1	64.3
	23.00	2	7.1	7.1	71.4
	24.00	2	7.1	7.1	78.6
	25.00	3	10.7	10.7	89.3
	27.00	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Tabel Frekuensi  
Disiplin Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41.00	1	3.6	3.6	3.6
	42.00	1	3.6	3.6	7.1
	49.00	1	3.6	3.6	10.7
	56.00	1	3.6	3.6	14.3
	57.00	1	3.6	3.6	17.9
	58.00	1	3.6	3.6	21.4
	59.00	2	7.1	7.1	28.6
	61.00	1	3.6	3.6	32.1
	65.00	3	10.7	10.7	42.9
	66.00	2	7.1	7.1	50.0
	67.00	1	3.6	3.6	53.6
	68.00	1	3.6	3.6	57.1
	70.00	3	10.7	10.7	67.9
	71.00	2	7.1	7.1	75.0
	72.00	2	7.1	7.1	82.1
	73.00	2	7.1	7.1	89.3
	75.00	1	3.6	3.6	92.9
	84.00	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Tabel Frekuensi**  
**Kategorisasi Per-Indikator/Aspek**  
**Disiplin Kerja**

**Selalu Datang dan pulang tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	2	7.1	7.1	7.1
	9.00	2	7.1	7.1	14.3
	10.00	3	10.7	10.7	25.0
	11.00	6	21.4	21.4	46.4
	12.00	4	14.3	14.3	60.7
	13.00	7	25.0	25.0	85.7
	15.00	2	7.1	7.1	92.9
	16.00	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

**Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	3.6	3.6	3.6
	16.00	2	7.1	7.1	10.7
	22.00	1	3.6	3.6	14.3
	23.00	4	14.3	14.3	28.6
	24.00	2	7.1	7.1	35.7
	25.00	1	3.6	3.6	39.3
	26.00	2	7.1	7.1	46.4
	27.00	2	7.1	7.1	53.6
	28.00	3	10.7	10.7	64.3
	29.00	4	14.3	14.3	78.6
	30.00	3	10.7	10.7	89.3
	31.00	1	3.6	3.6	92.9
	33.00	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	



**Tabel Frekuensi  
Kategorisasi Per-Indikator/Aspek  
Disiplin Kerja**

**Mematuhi semua peraturan dan norma-norma  
sosial yang berlaku**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	2	7.1	7.1	7.1
	22.00	3	10.7	10.7	17.9
	24.00	1	3.6	3.6	21.4
	25.00	2	7.1	7.1	28.6
	26.00	3	10.7	10.7	39.3
	27.00	4	14.3	14.3	53.6
	28.00	1	3.6	3.6	57.1
	29.00	6	21.4	21.4	78.6
	30.00	3	10.7	10.7	89.3
	32.00	1	3.6	3.6	92.9
	35.00	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

## VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X)

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.0000	162.6897	.4380	.8846
VAR00002	81.2000	158.1655	.5018	.8829
VAR00003	81.2000	158.9931	.4097	.8850
VAR00004	81.2000	159.8207	.5342	.8827
<b>VAR00005</b>	<b>81.8667</b>	<b>171.9126</b>	<b>-.0830</b>	<b>.8959</b>
VAR00006	81.2000	150.3034	.7643	.8763
VAR00007	82.1000	159.6103	.3970	.8853
<b>VAR00008</b>	<b>81.4000</b>	<b>162.8690</b>	<b>.2742</b>	<b>.8880</b>
VAR00009	82.0333	161.8954	.3999	.8850
VAR00010	81.0000	159.3103	.5543	.8823
VAR00011	82.0000	153.5862	.6234	.8798
VAR00012	81.3000	154.2862	.6934	.8788
VAR00013	81.1333	157.0851	.6462	.8804
VAR00014	81.2333	162.1851	.3717	.8856
VAR00015	80.8667	162.4644	.3133	.8869
<b>VAR00016</b>	<b>81.2667</b>	<b>164.8920</b>	<b>.2345</b>	<b>.8882</b>
VAR00017	81.6333	152.9989	.6740	.8787
VAR00018	81.2333	161.4264	.4085	.8848
<b>VAR00019</b>	<b>82.5333</b>	<b>165.2920</b>	<b>.2206</b>	<b>.8884</b>
<b>VAR00020</b>	<b>80.9667</b>	<b>168.7920</b>	<b>.0924</b>	<b>.8897</b>
VAR00021	81.8667	158.6023	.4424	.8842
VAR00022	81.5000	153.1552	.6590	.8790
<b>VAR00023</b>	<b>82.0333</b>	<b>165.1368</b>	<b>.1996</b>	<b>.8893</b>
VAR00024	81.4667	154.3264	.5932	.8805
VAR00025	81.6000	153.7655	.6444	.8794
<b>VAR00026</b>	<b>81.1000</b>	<b>166.7828</b>	<b>.1354</b>	<b>.8904</b>
VAR00027	81.7000	156.3552	.5762	.8812
VAR00028	81.1667	162.3506	.4488	.8844
VAR00029	80.8333	160.6264	.5224	.8830
<b>VAR00030</b>	<b>81.1333</b>	<b>165.1540</b>	<b>.2392</b>	<b>.8880</b>

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8878

## VALIDITAS DISIPLIN KERJA (Y)

\*\*\*\*\* Method 1(space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S   -   S C A L E    ( A L P H A )

### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>85.5333</b>	<b>133.0851</b>	<b>.0886</b>	<b>.8861</b>
VAR00002	85.9333	127.3057	.3974	.8801
VAR00003	85.5000	121.9138	.7098	.8732
<b>VAR00004</b>	<b>85.4000</b>	<b>129.9724</b>	<b>.2464</b>	<b>.8833</b>
<b>VAR00005</b>	<b>85.3000</b>	<b>135.6655</b>	<b>-.0622</b>	<b>.8896</b>
VAR00006	85.6333	123.6885	.5134	.8773
VAR00007	85.6333	120.7230	.6970	.8729
VAR00008	85.7000	122.5621	.5263	.8770
VAR00009	86.0000	122.0690	.7335	.8730
VAR00010	85.6667	127.1264	.3929	.8802
<b>VAR00011</b>	<b>86.5000</b>	<b>133.0862</b>	<b>.0514</b>	<b>.8890</b>
VAR00012	85.6000	119.6966	.7345	.8718
<b>VAR00013</b>	<b>85.8667</b>	<b>137.0161</b>	<b>-.1451</b>	<b>.8899</b>
VAR00014	85.5000	129.1552	.4570	.8795
<b>VAR00015</b>	<b>85.5000</b>	<b>133.6379</b>	<b>.0607</b>	<b>.8864</b>
VAR00016	85.5333	124.4644	.5747	.8763
VAR00017	85.6667	122.3678	.6603	.8741
VAR00018	85.8333	129.1782	.3568	.8809
VAR00019	85.6333	126.9989	.4110	.8798
VAR00020	85.9333	125.7195	.4360	.8792
VAR00021	85.7667	122.3920	.6924	.8737
VAR00022	85.5000	123.6379	.6083	.8755
VAR00023	85.6000	117.9724	.7593	.8706
VAR00024	85.6000	128.3862	.4353	.8795
VAR00025	85.5667	124.5989	.6254	.8756
<b>VAR00026</b>	<b>85.5000</b>	<b>132.7414</b>	<b>.0950</b>	<b>.8865</b>
VAR00027	85.4333	122.7368	.5467	.8765
VAR00028	85.5333	129.6368	.3194	.8815
<b>VAR00029</b>	<b>85.6000</b>	<b>129.1448</b>	<b>.2813</b>	<b>.8827</b>
VAR00030	85.4333	127.1506	.4128	.8797

### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8831

## RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X)

\*\*\*\*\* Method 1(space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.4333	127.6333	.4584	.9050
VAR00002	59.6333	123.4126	.5264	.9034
VAR00003	59.6333	124.4471	.4169	.9064
VAR00004	59.6333	124.4471	.5915	.9023
VAR00006	59.6333	116.7230	.7764	.8969
VAR00007	60.5333	124.8092	.4130	.9063
VAR00009	60.4667	128.8092	.3102	.9078
VAR00010	59.4333	124.8747	.5581	.9029
VAR00011	60.4333	120.5989	.5886	.9019
VAR00012	59.7333	119.7885	.7309	.8986
VAR00013	59.5667	123.1506	.6358	.9012
VAR00014	59.6667	128.2989	.3263	.9076
VAR00015	59.3000	127.5276	.3215	.9081
VAR00017	60.0667	119.1678	.6825	.8995
VAR00018	59.6667	127.1264	.3904	.9063
VAR00021	60.3000	125.0448	.4064	.9065
VAR00022	59.9333	119.1678	.6738	.8997
VAR00024	59.9000	119.8862	.6217	.9010
VAR00025	60.0333	120.0333	.6436	.9005
VAR00027	60.1333	121.9816	.5926	.9018
VAR00028	59.6000	127.6966	.4448	.9052
VAR00029	59.2667	125.9954	.5296	.9036

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 22

Alpha = .9074

## RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (Y)

\*\*\*\*\* Method 1(space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00002	62.3333	110.3678	.3982	.9162
VAR00003	61.9000	105.3345	.7125	.9098
VAR00006	62.0333	107.3437	.4951	.9146
VAR00007	62.0333	104.5161	.6824	.9102
VAR00008	62.1000	105.6103	.5441	.9136
VAR00009	62.4000	105.6966	.7221	.9098
VAR00010	62.0667	110.8920	.3526	.9172
VAR00012	62.0000	103.0345	.7506	.9085
VAR00014	61.9000	112.2310	.4475	.9152
VAR00016	61.9333	106.8230	.6339	.9115
VAR00017	62.0667	104.9609	.7122	.9097
VAR00018	62.2333	112.0471	.3629	.9165
VAR00019	62.0333	109.4126	.4526	.9151
VAR00020	62.3333	110.1609	.3654	.9173
VAR00021	62.1667	105.5230	.7118	.9099
VAR00022	61.9000	105.9552	.6729	.9106
VAR00023	62.0000	101.5862	.7660	.9080
VAR00024	62.0000	111.1724	.4525	.9150
VAR00025	61.9667	107.8954	.6240	.9119
VAR00027	61.8333	105.4540	.5827	.9125
VAR00028	61.9333	112.3402	.3347	.9170
VAR00030	61.8333	110.8333	.3759	.9166

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 22

Alpha = .9167

### TABULASI DATA PENELITIAN SKALA DISIPLIN KERJA (VARIABEL Y)

NO	NOMOR AITEM																						
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	66
2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	66
4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	70
5	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	42
6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65
7	3	4	4	4	4	3	1	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	73
8	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	70
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
10	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	57
11	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	71
12	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	71
14	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	73
15	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	68
16	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	75
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	84
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	70
19	2	3	1	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	65
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	72
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	72
22	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	3	41
23	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	59
24	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	4	4	56
25	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	61
26	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	59
27	1	2	3	1	4	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	4	1	4	2	4	3	1	49
28	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	1	4	58
JUMLAH																						1829	

### TABULASI DATA TRYOUT SKALA KEPUASAN KERJA ( VARIABEL X )

NO	NOMOR AITEM																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	4	4
2	3	1	1	3	1	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3
3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	4	4	1	2	1	4	4	2	3	1	1	4	2	2	4	3
4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4	1	3	1	2	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3
5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	3	4	1	4	2	4	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4
9	2	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4
10	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4
11	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1
12	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1	4	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4
13	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4
14	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3
15	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	1	4	2	3	3	3	2	4	3	2
16	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2
17	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4
18	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4
19	3	2	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	3	3	4	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	4	1	3	3	3
20	4	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	1	3	3	2	3	4	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3
22	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	2	3
23	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3
24	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2

<b>25</b>	3	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>26</b>	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>27</b>	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
<b>28</b>	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	1	4	1	2	3	2	3	3
<b>29</b>	3	2	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	3	3	4	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	4	1	3	3	3	3
<b>30</b>	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	4	1	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Syarfika Rusli.** Lahir di Teluk belitung pada tanggal 30 Oktober 1984, sebagai anak pertama dari empat bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Rusli Ibrahim dan Ibu Nurhayati Oesman. Penulis memulai pendidikannya di TK pertiwi teluk belitung. Penulis melanjutkan pendidikannya di SDN 054 Teluk Belitung, Penulis menamatkan pendidikan SD pada tahun 1997, kemudian melanjutkan ke SLTP Negeri 1 Merbau dan menamatkan pada tahun 2000, selanjutnya penulis melanjutkan ke SMU Negeri 1 Merbau dan menamatkan pada tahun 2003, kemudian melanjutkan studi pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di fakultas Psikologi. Selama menimba ilmu di fakultas psikologi, penulis tidak pernah aktif dalam organisasi apapun. Pada februari 2007 penulis sempat alfa studi dikarenakan permasalahan ekonomi keluarga. Pada September 2008 penulis kembali melanjutkan studi di fakultas psikologi guna menyelesaikan skripsi dan pada bulan juli 2010 penulis menamatkan program Stara satu (S1) difakultas psikologi.